

Die Ausbilder-Eignung

Basiswissen für Prüfung und Praxis
der Ausbilder/innen



Wolfram Küper
Amaya Mendizábal

■ **FELDHAUS**



Los geht's ...

Zum 1. August 2009 hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung eine neue Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) für die gewerbliche Wirtschaft und alle anderen Bereiche, in denen Berufsausbildung stattfindet, erlassen. Damit verbunden ist auch die Aufhebung des Beschlusses der Bundesregierung vom 28. Mai 2003 mit dem die AEVO für fünf Jahre aufgehoben wurde. Konkret heißt das, dass Ausbilder zum Ausbilden nun wieder die ADA-Urkunde benötigen.

Ausbilder qualifizieren sich nun in vier praxisbezogenen Handlungsfeldern und erlangen damit in einer schriftlichen und praktischen Prüfung die Ausbilder-Eignung.

Inhalte der neuen Verordnung sind:

1. Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen
2. Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken
3. Ausbildung durchführen
4. Ausbildung abschließen

Der Verlag und das Autorenteam haben sich entschlossen, das von Paul Alef begründete und seit der sechsten Auflage von Helmut Stein betreute Standardwerk vor diesem Hintergrund komplett neu zu gestalten, um seinen Einsatz als Arbeitsmittel zur Unterstützung der Vorbereitung auf die ADA-Prüfung und für die Praxis zu optimieren und im Sinne von Helmut Stein weiterzuführen.

Im ersten Kapitel werden in Abfolge des Rahmenstoffplans des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) und der Handwerksordnung die vier Handlungsfelder anschaulich und unmittelbar praxisbezogen dargestellt. Dabei wird auch ersichtlich, wo sich Einzelinhalte in den vorgegebenen Strukturen überschneiden. Wir haben diese durch Hinweise auf die korrespondierenden Abschnitte des Rahmenstoffplans jeweils gekennzeichnet.

Kapitel 2 beschäftigt sich ausführlich mit der Prüfung der »Ausbildung der Ausbilder«. Sie finden ausführliche Informationen zum schriftlichen und praktischen Teil der bundeseinheitlichen Prüfungsteile. Dies dient Ihnen als Lernerfolgskontrolle und gibt Sicherheit bei der Prüfungsvorbereitung. Übung macht den Meister!

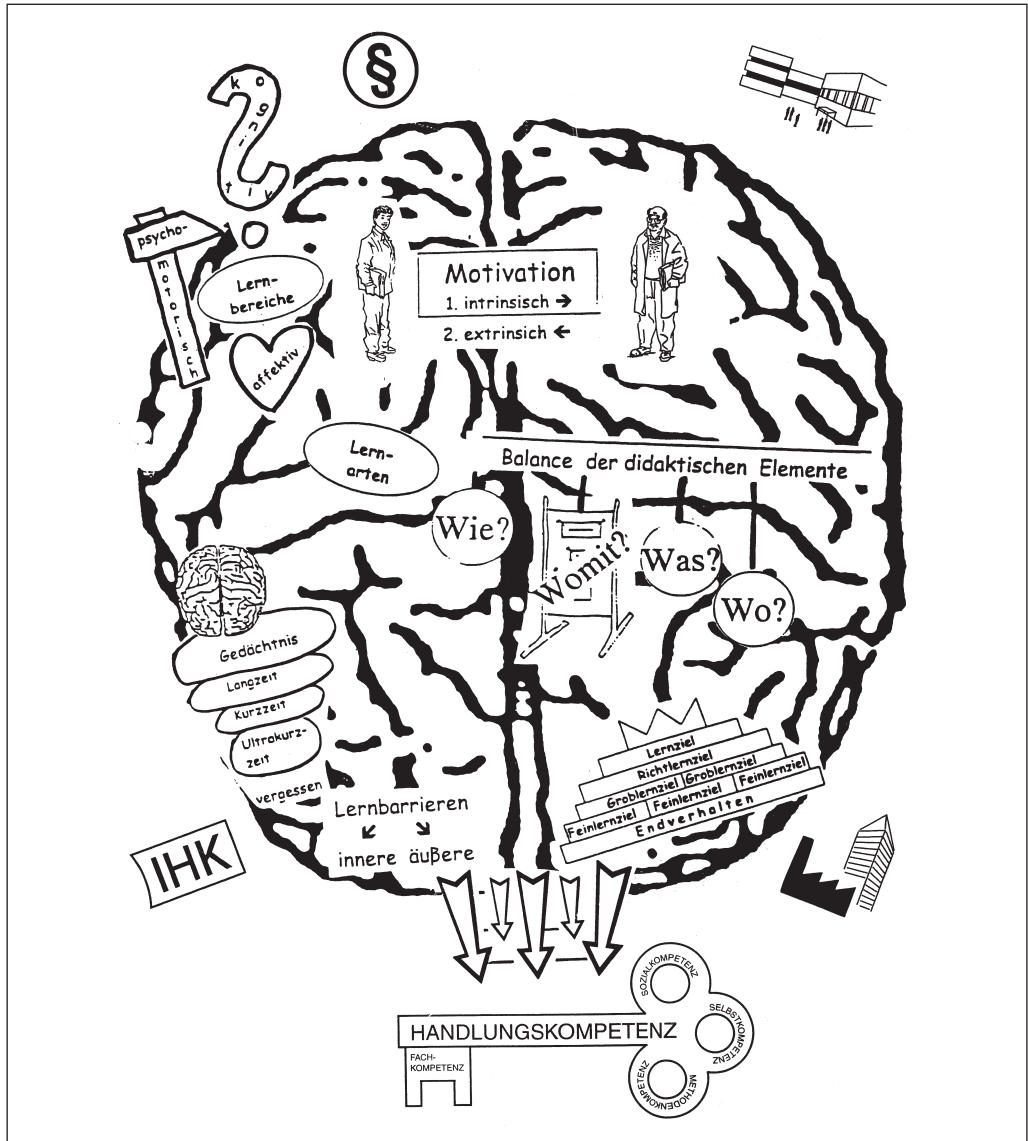
Als Ergänzung zu diesem Buch laden Sie sich bitte unter www.bmbf.de/pub/ausbildung_und_beruf.pdf das Büchlein »Ausbildung und Beruf« herunter. Es enthält u. a. das Berufsbildungs- und das Jugendarbeitsschutzgesetz und darf in der ADA-Prüfung mit seinem unkommentierten Teil als Hilfsmittel eingesetzt werden.

Als Ausbilder, Trainer und Prüfer haben wir festgestellt, dass ausbilden Freude bereiten kann, soll und muss. Wir wünschen Ihnen bei Weiterbildungsprüfungen und in der Praxis viel Erfolg und Befriedigung! Denken Sie aber auch daran: »Ein Ausbilder kann immer noch besser werden!«

Wolfram Küper und Amaya Mendizábal

Weitere Auskünfte finden Sie auf unserer Homepage www.ausbildungfuerausbilder.de – über Kontaktaufnahme unter info@ausbildungfuerausbilder.de freuen wir uns!

Zusammenfassung zum Lernen:



1.3.4 Ausbildungsmethoden und -medien zielgruppen-gerecht und situationsspezifisch auswählen und einsetzen

Wenn wir die »Balance der didaktischen Elemente« (vgl. Kap. 1.3.1.1.3) betrachten, zeigt sich, dass die Methoden und Medien wichtige Instrumente sind, um Gruppen (aber auch Einzelne) zielgerichtet beim Lehr-Lern-Prozess zu unterstützen, um die Lernziele zu erreichen.

Zur Rolle des Ausbilders:

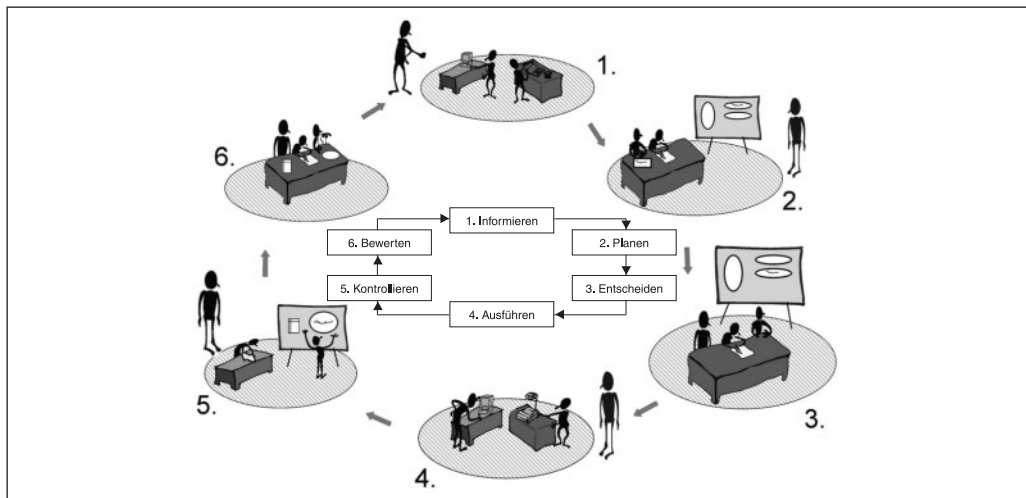
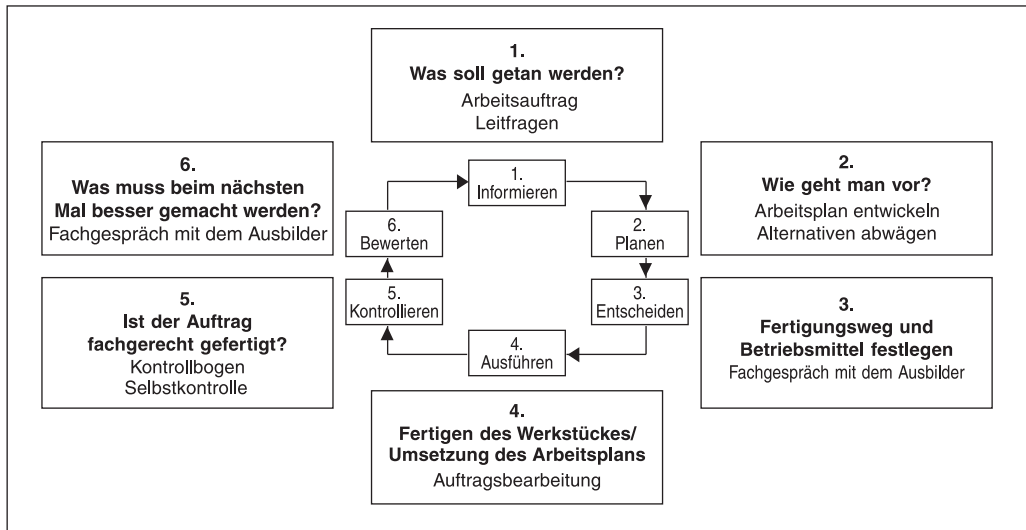
Der Ausbilder sorgt für den Leittext. Er kann Leittexte selbst, mit Kollegen, oder mit Auszubildenden erstellen oder bei Fachverlagen erwerben.

Der Leittext hat die Aufgabe, den Lern-Prozess zu steuern. Während der Auseinandersetzung der Auszubildenden mit der Aufgabe bzw. dem Leittext tritt der Ausbilder nur beratend in Erscheinung. Im Mittelpunkt stehen die Auszubildenden und der Leittext.

Der Ausbilder gibt zwar durch den Leittext die Lernziele vor, die Lernzielbereiche allerdings nicht. Über diese entscheiden die Auszubildenden selber, denn bestimmte Aufgaben können sowohl kognitiv, affektiv oder psychomotorisch gelöst werden.

Idealtypischer Ablauf und Rollen des Ausbilders und der Auszubildenden:

Die Grafiken zeigen die sechs Stufen der Methode.



Sinnvolle Einsatzgebiete sind u. a.:

- »Abklopfen« von Vorwissen
- Ergebnispräsentationen
- Strukturierung von Zusammenhängen

Unabhängig davon lässt sich die Mind-Map-Technik auch im Privatleben bspw. zur Urlaubsplanung, für den Großeinkauf oder für jede Art von Vorbereitung einer Feierlichkeit einsetzen.

Idealtypischer Ablauf/Spielregeln:

- Möglichst große Papierfläche (evtl. Flip-Chart oder Pinnwand)
- Querformat des Blattes
- Man beginnt mit einer kreativen Phase, der sich eine analytische Phase anschließt.
- Das Thema kommt in die Mitte des Blattes. Hiervon gehen große Äste, die für wichtige Unterthemen stehen, ab. Von diesen gehen wieder kleinere Äste mit Gedanken zu Unterthemen ab. Das Gliederungsprinzip besteht darin, das Mind-Map vom Allgemeinen (innen) zum Speziellen (außen), von abstrakten Oberbegriffen zu den konkreten Unterbegriffen zu konkretisieren.
- Das entstehende Gebilde ähnelt aus der Vogelperspektive betrachtet einem Baum ohne Blätter. In der Mitte befindet sich ein kräftiger Stamm, von dem große tragende Äste ausgehen. Diese unterteilen sich in Zweige und kleine Nebenzweige, die immer weiter nach außen wachsen
- Gute, leserliche Schrift (Druckschrift) verwenden
- Grafiken und Symbole nutzen
- Farben verwenden
- Wenn das Mind-Map zu unübersichtlich wird, das Ergebnis noch einmal sauber nachzeichnen.

**Rolle des Ausbilders (beim moderierten Mind-Map): Er**

- stellt Problem oder Aufgabe dar,
- erläutert den Ablauf und die Spielregeln und
- legt den Zeitrahmen fest und überwacht diesen,
- übernimmt die Visualisierung.

Rolle der Auszubildenden: Sie

- äußern ihre Gedanken zu dem Thema oder Problem,
- schreiben entweder die Gedanken selber auf die Haupt- und Nebenäste oder der Ausbilder als Moderator übernimmt diese Rolle.

Vermeiden:

- Schreibschrift
- Aus Wörtern Zweige herauszeichnen
- Wörter unter die Linie schreiben
- Zu großes Chaos

**1.3.4.1.3.7 Nachbereitung von Moderationen**

Ausbilder und Auszubildende sollen abschließend den Verlauf der Moderation reflektieren und daraus Konsequenzen für das weitere Vorgehen ziehen. Dabei sollen vorgegebene Fragestellungen erörtert und die Regeln des Feedbacks (vgl. Kap. 1.3.1.4) eingehalten werden.

1.3.4.1.3.8 (Vier)-Stufen-Methode**Grundgedanken:**

Der wesentliche Teil der Ausbildung vollzieht sich zumeist am Arbeitsplatz. In der beruflichen Wirklichkeit muss sich der Auszubildende dort mit (neuen) Problemen/Situationen auseinandersetzen. Die Anwendung der Vier-Stufen-Methode bezieht sich in den meisten Fällen auf einen überschaubaren angeleiteten Arbeitsvorgang (meist am Arbeitsplatz), der anschließend selbstständig ausgeführt werden soll.



Mit der (Vier)-Stufen-Methode lernt der Auszubildende in aufeinander abgestimmten Schritten (Stufen) strukturiert interaktiv die jeweils angestrebte Fertigkeit (insbesondere im psychomotorischen und kognitiven Lernbereich). Bevor der Auszubildende selbstständig arbeiten kann, wird der Lehr-Lern-Prozess mit dieser Methode angeleitet, begleitet und überprüft.

Die Methode besteht aus folgenden Stufen, in denen der Auszubildende und Ausbilder unterschiedliche Rollen haben:

1. Stufe: Vorbereitungs- und Einstiegsphase
2. Stufe: Erklärungs- und Erarbeitungsphase
3. Stufe: Kontrollphase
4. Stufe: Übungsphase

Zu beachten ist dabei, dass je nach Thematik und Vorwissensstand die Stufen 2 und 3 zusammengefasst werden können, damit der Auszubildende aktiver eingebunden wird. Die anschließende Praxisphase kann man auch als fünfte Stufe zählen (siehe Grafik nächste Seite).



Anwendungsmöglichkeiten/Rahmenbedingungen/Sinnvolle Einsatzgebiete:

- Große Effektivität durch die Verbindung von Theorie, Praxis und eigenem Tun und Kontrolle
- Kleine dosierte und strukturierte Lernschritte (»In vier Stufen zum Lernerfolg«)
- Anschaulichkeit durch Vormachen
- Nähe zum Arbeitsplatz
- Interaktive Methode
- Auszubildender ist weitgehend aktiv
- Sofortige unmittelbare Erfolgskontrolle
- Folgt dem Prinzip »Vom Einfachen zum Schweren«
- Es sind Variationen zwischen den Stufen möglich (Flexibilität)
- Ausbilder ist jederzeit ansprechbar/erreichbar
- Wenn noch manuelle Grundfähigkeiten zum Lösen der Aufgabe fehlen
- Wenn das selbstständige Erwerben der Qualifikationen nicht möglich ist
- Wenn das Einüben manueller Arbeitstätigkeiten erst trainiert werden muss
- Wenn Sicherheitsaspekte eine besondere Rolle spielen
- Über- und Unterforderung können vermieden werden

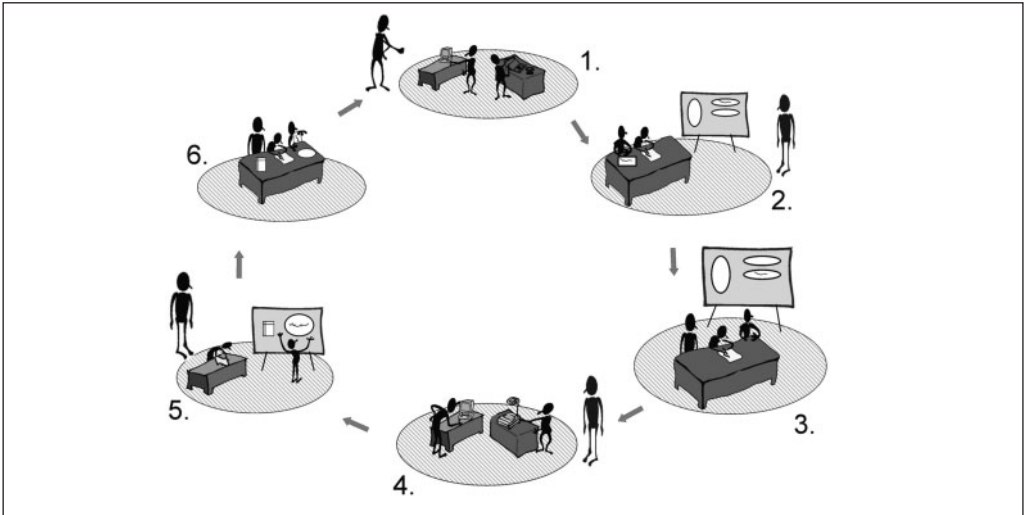


Problembereiche/Nachteile:

- Der Auszubildende arbeitet (zu) wenig selbstständig. In Stufe 2 ist er passiv
- Nur für kleine Gruppen geeignet
- Die Kreativität des Auszubildenden wird nicht gefördert

Ausgangssituation zu den Aufgaben 25–31

Zu Ihrer Ausbildungsphilosophie zählt, dass Sie die Selbstständigkeit Ihrer Auszubildenden durch aktive Methoden fördern möchten. Zwei Ihrer Auszubildenden sollen dementsprechend an ihrem Arbeitsplatz selbstständig eine komplexe Aufgabe bearbeiten. Geplant ist, dass die Aufgabe nach dem Modell der vollständigen Handlung (hier verstanden als Leittext-Methode) bearbeitet wird. Beschreiben Sie, welche Aufgaben einerseits die Auszubildenden und andererseits der Ausbilder in den jeweiligen Schritten gemäß der Grafik idealtypisch zu übernehmen haben, damit die angestrebten Lernziele erreicht werden.



Aufgabe 25

Welche Argumente sprechen für den Einsatz des Modells der vollständigen Handlung?

(3)

- a) Die Auszubildenden bekommen die wichtigsten Arbeitsschritte von Ihnen vorgemacht. ☐
- b) Die Methode ist auszubildendenzentriert und fördert die Selbstständigkeit der Auszubildenden. ☐
- c) Sie können, während die Auszubildenden beschäftigt sind, andere Dinge tun. Ihre Anwesenheit ist nicht erforderlich. ☐
- d) Selbstständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren zählt zu den Zielsetzungen handlungsorientierter Ausbildungsphilosophie. ☐
- e) Je aktiver die Auszubildenden in die Ausbildung integriert werden, desto erfolgreicher ist zumeist der Umsetzungstransfer in die Praxis. ☐
- f) Die Methode führt am schnellsten zum Lernerfolg. ☐

Aufgabe 26

1. Handlungsschritt:

(3)

Aktivitäten der Auszubildenden

- a) Lösungsweg mit Ausbilder im Gespräch abstimmen.
- b) Ausbildungsziele ableiten.
- c) Lern- und Arbeitsauftrag analysieren.
- d) Informationsdefizite erkennen.
- e) Informationsquellen auswählen.

Aktivitäten des Ausbilders

- Lösungsvorschläge bewerten.
- Lernzielbereiche vorgeben.
- Vorgehen der Auszubildenden beobachten.
- Auszubildende beraten.
- Zugang zu den Informationsquellen ermöglichen.

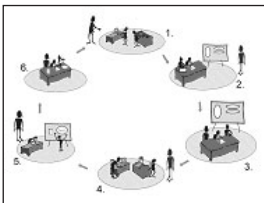
2. Lernziele

Thema:	Neujahrsempfang organisieren und durchführen
Richtlernziel:	Das Richtlernziel laut Auszug aus dem Ausbildungsberufsbild zum Kauffmann/-frau für Bürokommunikation: Betriebliche Organisation und Funktionszusammenhänge (§ 3 Abs. 1 Nr. 2.2)
Groblernziele:	Daraus lassen sich mehrere Groblernziele laut Auszug aus der sachlichen und zeitlichen Gliederung des Ausbildungsrahmenplans zusammenfassen: a) Organisation des Ausbildungsbetriebes erläutern d) den Arbeitsablauf typischer Grundfunktionen des Ausbildungsbetriebes erläutern e) Informationswege im Ausbildungsbetrieb darstellen und die Zusammenarbeit zwischen Funktionsbereichen beschreiben h) Formen der Arbeitsorganisation im Ausbildungsbetrieb darstellen und zur Verbesserung von Arbeitsvorgängen im eigenen Arbeitsbereich beitragen
Feinlernziele:	Nach dem Projekt sollen die Auszubildenden richtig und selbstständig • die Bedeutung des Neujahrsempfangs kennen und erklären können. • Reservierungen durchführen können. • Sitzungen und Besprechungen nach sachlichen und zeitlichen Vorgaben vor- und nachbearbeiten können. • Telefongespräche vorbereiten, führen und die Ergebnisse aufbereiten und weiterleiten können. • Anfragen entgegennehmen, weiterleiten und Auskünfte erteilen. • Besucher empfangen, anmelden und informieren können. • Einladungen für Sitzungen, Besprechungen erstellen und verteilen können.

3. Organisatorische Elemente

Projektdauer:	Das Vorgehen verteilt sich auf insgesamt 15 Tage
Ausbildungsmittel:	• Telefon • Computer und Drucker • Flipchart
Ausbildungsort:	Arbeitsplatz der Auszubildenden und Veranstaltungsraum des Neujahrsempfangs (im Unternehmen)

Methodenwahl:



Durch die Vermittlung der Lerninhalte mit dem Modell der vollständigen Handlung sollen die Auszubildenden im Rahmen eines ganzheitlichen Arbeitsauftrages mit Unterstützung des Ausbilders zum selbstständigen Planen, zur selbstständigen Arbeitsausführung und zur eigenen Bewertung der Arbeitsergebnisse befähigt werden. Dies bringt die Auszubildenden näher an ihr eigentliches Ausbildungsziel: berufliche Handlungsfähigkeit zu erlangen!

Bestellung

Ich/Wir bestelle/n Exemplar/e



Wolfram Küper · Amaya Mendizábal

Die Ausbilder-Eignung

16. Auflage

ISBN 978-3-88264-515-6

€ 29,80 zzgl. Verpackungs- und Versandkosten

zur Lieferung und Berechnung an

.....
Firma/Institution

.....
Vorname/Name

.....
Straße/Nr. (bitte kein Postfach)

.....
PLZ/Ort

.....
Datum/Unterschrift

☐ Ja, schicken Sie mir auch das kostenlose
FELDHAUS-Verzeichnis zu.

☐ Ja, ich möchte in Zukunft den kostenlosen
FELDHAUS-Newsletter erhalten:

.....
E-Mail

Per Post oder Fax 040 67943030



Bestellen Sie die neue Ausbilder-Eignung ...

- bequem mit der vorbereiteten Postkarte
- im Online-Shop unter www.feldhaus-verlag.de
- per Fax unter 040 67943030
- per E-Mail an post@feldhaus-verlag.de
- telefonisch unter 040 679430-0
- in Ihrer Fachbuchhandlung

... und noch mehr für die Aus- und Weiterbildung:

Wer heute in der Berufswelt bestehen will, baut am besten auf eine solide Ausbildung – und sorgt mit gezielter Weiterbildung dafür, auch morgen noch auf dem neuesten Wissensstand zu sein.

Der FELDHAUS VERLAG ist dabei der Partner, der Sie nach vorne bringt:

Das **umfangreiche Fachbuch-Programm zu Aus-**

bildung, Weiterbildung und Fremdsprachen wird abgerundet durch ein komplettes Sortiment von **Ausbildungsnachweisen und Formularen und Ordnungsmitteln** zur Planung und Organisation der Ausbildung.

Fordern Sie unser aktuelles Verzeichnis an!

Alles für Ausbildung
und Aufstieg:
www.feldhaus-verlag.de

FELDHAUS
DER BILDUNGSVERLAG

Prüfung? Aber sicher!

Die Ausbilder-Eignung

Basiswissen für Prüfung und Praxis
der Ausbilder/innen

- 16. Auflage gemäß AEVO
- Mit mehr als 200 Kontrollaufgaben
- Ideal für Lehrgang und Prüfungsvorbereitung
- Beschränkung auf das Wesentliche – und doch umfassend

Die Ausbilder-Eignung

Basiswissen für Prüfung und Praxis
der Ausbilder/innen



Wolfram Küper
Amaya Mendizábal

FELDHAUS

www.feldhaus-verlag.de

Die »Ausbildung der Ausbilder«:

Mit der Neufassung der Ausbilder-Eignungsverordnung, der entsprechenden Prüfungsordnung und dem abgestimmten Rahmenplan des Deutschen Industrie- und Handelskammertages wurden die Lehrgänge und die Prüfung zum Erwerb der Ausbilder-Eignung auf eine zukunftsorientierte Grundlage gestellt. Zentrales Qualifizierungsziel ist die Handlungskompetenz als Ausbilder, die in realen bzw. in simulierbaren Aufgabenstellungen erworben wird.

Die 16. Auflage fußt auf der AEVO von 2009 und den Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes und berücksichtigt durchweg den aktuellen Rechtsstand.

Autorin und Autor sind langjährige Trainer und Prüfer in Aus- und Fortbildungsberufen. Mehr erfahren Sie unter www.ausbildungfuerausbilder.de

Handeln schließt Wissen ein!

Richtig ist: Lehrbuchwissen allein führt nicht zu Handlungskompetenz. Richtig ist aber auch: Handlungskompetenz ist nicht denkbar ohne Wissen.

Das Buch kann als Arbeitsmaterial für die Teilnehmer im Vorbereitungslehrgang zur Ausbildereignungsprüfung genutzt werden und ermöglicht somit produktives, erfolgreiches Lernen.

Es eignet sich aufgrund der durchgehend praktizierten lernaktiven Methodik hervorragend als unmittelbares Skript für die Vorbereitungsseminare zur Ausbildereignungsprüfung und zum Selbststudium.

In **Teil 1** – etwa zwei Drittel des Buchumfangs – werden in Abfolge des Rahmenplans die vier Handlungsfelder erarbeitet. Der zunehmenden Globalisierung in den erwerbswirtschaftlichen Abläufen entspricht eine stärkere Verknüpfung mit dem Ausbildungsgeschehen im Ausland.

Teil 2 ermöglicht anhand zahlreicher Aufgaben eine zielorientierte Vorbereitung für ein gutes Gelingen der schriftlichen und der praktischen Prüfung.



Wolfram Küper · Amaya Mendizábal
Die Ausbilder-Eignung
16. Auflage
414 Seiten, ISBN 978-3-88264-515-6
€ 29,80

Bitte
freimachen

Antwort

FELDHAUS VERLAG
Postfach 73 02 40
22122 Hamburg

Raum für Mitteilungen

